

Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

Publicatieblad Nr. L 307 van 13/12/1993 blz. 0018 - 0024

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 118 A,

Gezien het voorstel van de Commissie¹,

In samenwerking met het Europees Parlement²,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³,

Overwegende dat in artikel 118 A van het Verdrag wordt bepaald dat de Raad door middel van richtlijn minimumvoorschriften vaststelt om de verbetering van met name het arbeidsmilieu te bevorderen ten einde een hogere graad van bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te waarborgen;

Overwegende dat volgens dit artikel in deze richtlijnen wordt vermeden administratieve financiële en juridische verplichtingen op te leggen die de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen zouden kunnen hinderen;

Overwegende dat het bepaalde in Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk⁴, ten volle van toepassing is op de onder deze richtlijn vallende gebieden, onverminderd strengere en/of meer specifieke bepalingen die in deze richtlijn vervat zijn;

Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, dat tijdens de Europese Raad van Straatsburg van 9 december 1989 door de Staatshoofden en Regeringsleiders van elf Lid-Staten is aangenomen, in punt 7, eerste alinea, punt 8 en punt 19, eerste alinea, onder meer verklaart:

"7. De verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en arbeidsvoorwaarden voor de werkenden in de Europese Gemeenschap. Dit proces wordt verwezenlijkt door onderlinge opwaartse aanpassing van die voorwaarden, betreffende met name de duur en de aanpassing van de arbeidstijd en andere arbeidsvormen dan arbeid voor onbepaalde duur, zoals arbeid voor een bepaalde duur, deeltijdarbeid, uitzendarbeid en seizoenarbeid.

¹ PB nr. C 254 van 9. 10. 1990, blz. 4.

² PB nr. C 72 van 18. 3. 1991, blz. 95 en besluit van 27 oktober 1993 (nog niet verschenen in het Publikatieblad).

³ PB nr. C 60 van 8. 3. 1991, blz. 26.

⁴ PB nr. L 183 van 29. 6. 1989, blz. 1.

8. Alle werkenden in de Europese Gemeenschap hebben recht op een wekelijkse rusttijd en een jaarlijkse vakantie met behoud van loon, waarvan de duur onderling in opwaartse zin moet worden aangepast, overeenkomstig de nationale gebruiken.

19. Aan alle werkenden moeten in hun werkmilieu bevredigende voorwaarden worden geboden ten aanzien van de bescherming van hun gezondheid en hun veiligheid. Er dienen adequate maatregelen te worden getroffen om de situatie op dit gebied verder in opwaartse zin te harmoniseren.";

Overwegende dat de verbetering van de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk een doelstelling is die niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt gemaakt mag worden;

Overwegende dat deze richtlijn een concreet element vormt in het kader van de verwezenlijking van de sociale dimensie van de interne markt;

Overwegende dat door het vaststellen van minimumeisen bij de organisatie van de arbeidstijd de arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de Gemeenschap kunnen worden verbeterd;

Overwegende dat de werknemers in de Gemeenschap ter wille van hun veiligheid en gezondheid - dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse - minimumrusttijden en voldoende pauzes moeten genieten; dat in dit verband ook een maximale duur voor de werkweek dient te worden vastgesteld;

Overwegende dat rekening moet worden gehouden met de beginselen van de Internationale Arbeidsorganisatie ter zake van de organisatie van de arbeidstijd, met inbegrip van de beginselen op het gebied van nachtarbeid;

Overwegende dat, wat de wekelijkse rusttijd betreft, naar behoren rekening moet worden gehouden met de uiteenlopende culturele, etnische, religieuze en andere factoren in de Lid-Staten; dat het met name ten slotte een zaak is van de Lid-Staat te beslissen of, en zo ja, in welke mate de zondag in de wekelijkse rusttijd begrepen dient te zijn;

Overwegende dat onderzoek heeft uitgewezen dat het menselijk organisme's nachts gevoeliger is voor verstoringen van het milieu en voor bepaalde belastende vormen van arbeidsorganisatie en dat lange perioden van nachtarbeid schadelijk voor de gezondheid van de werknemers zijn en hun veiligheid op het werk in gevaar kunnen brengen;

Overwegende dat de duur van de nachtarbeid, met inbegrip van overwerk, moet worden beperkt en dat moet worden bepaald dat de werkgevers die regelmatig gebruik maken van nachtarbeiders, de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek daarvan kennis geven;

Overwegende dat het van belang is dat nachtarbeiders alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden recht hebben op een gratis medische keuring en dat zij bij gezondheidsproblemen, voor zover mogelijk, passend dagwerk krijgen;

Overwegende dat de situatie van nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst ten aanzien van hun veiligheid en gezondheid een op de aard van het werk afgestemde bescherming vereist en dat de beschermende en preventieve diensten en voorzieningen doeltreffend moeten zijn qua organisatie en werking;

Overwegende dat sommige arbeidspatronen schadelijke gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kunnen hebben; dat bij de organisatie van het

werk volgens een bepaald rooster, rekening dient te worden gehouden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens;

Overwegende dat het, vanwege de specifieke aard van de arbeid nodig kan zijn afzonderlijke maatregelen te treffen voor de aanpassing van de arbeidstijd in bepaalde sectoren of voor bepaalde activiteiten die buiten de werkingssfeer van deze richtlijn vallen;

Overwegende dat, gelet op de problematiek in verband met de organisatie van de arbeidstijd, in enige soepelheid bij de toepassing van sommige bepalingen van deze richtlijn dient te worden voorzien, maar daarbij de beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht dienen te worden genomen;

Overwegende dat er dient te worden bepaald dat van sommige bepalingen van deze richtlijn naar gelang van het geval kan worden afgeweken door de Lid-Staten of de sociale partners; dat de betrokken werknemers bij afwijkingen in het algemeen gelijkwaardige compenserende rusttijden moeten worden geboden,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

AFDELING I : TOEPASSINGSGBIED - DEFINITIES

Artikel 1 : Doel en toepassingsgebied

1. Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.
2. Deze richtlijn is van toepassing op:
 - a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en
 - b) bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster.
3. Onverminderd artikel 17 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG, met uitzondering van het weg-, lucht-, zee- en spoorwegvervoer, de binnenvaart, de zeevisserij, andere activiteiten op zee, alsmede de activiteiten van artsen in opleiding.
4. Het bepaalde in Richtlijn 89/391/EEG is ten volle van toepassing op de in lid 2 bedoelde aangelegenheden, onverminderd strengere en/of meer specifieke bepalingen die in deze richtlijn vervat zijn.

Artikel 2 : Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken;
2. rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is;

3. nachttijd: een tijdvak van ten minste zeven uren, als vastgesteld bij de nationale wetgeving, dat in ieder geval de periode tussen vierentwintig uur en vijf uur omvat;
4. nachtarbeider:
 - a) enerzijds, een werknemer die normaal gedurende ten minste drie uren van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is binnen de nachttijd;
 - b) anderzijds, een werknemer die gedurende een bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam kan zijn, als vastgesteld, naar keuze van de betrokken Lid-Staat, bij:
 - i) de nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners, of
 - ii) collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau;
5. ploegenarbeid: een regeling van de arbeid in ploegen, waarbij de werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken, volgens een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu, met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken;
6. werknemer in ploegendienst: een werknemer die volgens een ploegendienstrooster werkt.

AFDELING II : MINIMUMRUSTTIJDEN - ANDERE ASPECTEN VAN DE ORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD

Artikel 3 : Dagelijkse rusttijd

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten.

Artikel 4 : Pauzes

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt, een pauze hebben waarvan de praktische details, met name de duur en de voorwaarden voor de toekenning, worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving.

Artikel 5 : Wekelijkse rusttijd

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

De in de eerste alinea bedoelde minimumrusttijd omvat in beginsel de zondag.

Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen.

Artikel 6 : Maximale wekelijkse arbeidstijd

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

1. de wekelijkse arbeidstijd via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt;
2. de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt.

Artikel 7 : Jaarlijkse vakantie

1. De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

AFDELING III : NACHTARBEID - PLOEGENARBEID - WERKROOSTER

Artikel 8 : Duur van de nachtarbeid

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat:

1. de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders gemiddeld niet langer is dan acht uren per tijdvak van vierentwintig uur;
2. nachtarbeiders wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt, niet langer werken dan acht uren in een periode van vierentwintig uur waarin zij nachtarbeid verrichten.

Voor de toepassing van dit punt wordt arbeid die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt, gedefinieerd in de nationale wetten en/of gebruiken of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners, met inachtneming van de specifieke effecten en risico's van nachtarbeid.

Artikel 9 : Medische keuring en overgang van nachtarbeiders naar dagwerk

1. De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat:

- a) nachtarbeiders alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden, recht hebben op een gratis medische keuring;

- b) nachtarbeiders met gezondheidsproblemen waarvan vaststaat dat deze verband houden met de nachtarbeid, waar mogelijk passend dagwerk krijgen.
2. Bij de in lid 1, onder a), bedoelde gratis medische keuring moet het medisch geheim worden gerespecteerd.
3. De in lid 1, onder a), bedoelde gratis medische keuring kan deel uitmaken van de nationale gezondheidszorg.

Artikel 10 : Garanties voor nachtarbeid

De Lid-Staten kunnen de arbeid van bepaalde categorieën nachtarbeiders die bij hun werk in nachttijd een veiligheids- of gezondheidsrisico lopen, op bepaalde, in de nationale wetten en/of gebruiken vastgestelde voorwaarden, afhankelijk stellen van bepaalde garanties.

Artikel 11 : Kennisgeving wanneer regelmatig gebruik wordt gemaakt van nachtarbeiders

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat werkgevers die regelmatig gebruik maken van nachtarbeiders, de bevoegde autoriteiten daarvan op hun verzoek in kennis stellen.

Artikel 12 : Bescherming op het gebied van veiligheid en gezondheid

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat:

1. nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst ten aanzien van hun veiligheid en gezondheid een mate van bescherming genieten die op de aard van hun werk is afgestemd;
2. de passende beschermings- en preventiediensten of -voorzieningen voor de veiligheid en de gezondheid van nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst gelijkwaardig zijn aan die welke voor andere werknemers gelden, en steeds ter beschikking staan.

Artikel 13 : Werkrooster

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat werkgevers die voornemens zijn de werkzaamheden volgens een bepaald rooster in te delen, vooral wat de pauzes tijdens de arbeidstijd betreft, rekening houden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens, met name ten einde monotone en tempogebonden arbeid, afhankelijk van het soort werk en de veiligheids- en gezondheidseisen, te verlichten.

AFDELING IV : DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 14 : Meer specifieke Gemeenschapsvoorschriften

De bepalingen van deze richtlijn gelden niet wanneer andere communautaire besluiten meer specifieke voorschriften voor bepaalde beroepen of beroepswerkzaamheden bevatten.

Artikel 15 : Gunstiger bepalingen

Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de Lid-Staten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Artikel 16 : Referentieperioden

De Lid-Staten mogen een referentieperiode vaststellen die:

1. voor de toepassing van artikel 5 (wekelijkse rusttijd), niet langer is dan veertien dagen;
2. voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd), niet langer is dan vier maanden.

De perioden van overeenkomstig artikel 7 toegekende jaarlijkse vakantie en de perioden van ziekteverlof worden niet meegerekend of zijn neutraal voor de berekening van het gemiddelde;

3. voor de toepassing van artikel 8 (duur van de nachtarbeid), is vastgesteld na raadpleging van de sociale partners of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden op nationaal of regionaal niveau tussen de sociale partners.

Indien de bij artikel 5 vereiste wekelijkse minimumrusttijd van vierentwintig uren in de referentieperiode valt, wordt daarmee geen rekening gehouden voor de berekening van het gemiddelde.

Artikel 17 : Afwijkingen

1. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, kunnen de Lid-Staten afwijken van de artikelen 3, 4, 5, 6, 8 en 16, wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald, en met name wanneer het gaat om:

- a) leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid;
- b) arbeidskrachten in gezins- of familieverband;
- c) werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen.

2. Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming, kan bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners worden afgeweken:

2.1. van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16:

- a) voor werkzaamheden waarbij de werkplek en de woonplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende arbeidsplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;
- b) voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen, met name wanneer het gaat om bewakers, conciërges of bewakingsfirma's;
- c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van:
 - i) opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen of soortgelijke instellingen, tehuizen en gevangenissen,
 - ii) haven- en luchthavenpersoneel,
 - iii) pers, radio, televisie, filmproductie, post en telecommunicatie, diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming,
 - iv) gas-, water- en elektriciteitsproductie en -voorziening, huisvuilophaaldiensten of verbrandingsinstallaties,
 - v) bedrijven waar het arbeidsproces om technische redenen niet kan worden onderbroken,
 - vi) onderzoek- en ontwikkelingswerkzaamheden,
 - vii) landbouw;
- d) in geval van te verwachten toename van het werk, inzonderheid
 - i) in de landbouw,
 - ii) in het toerisme,
 - iii) bij de posten;

2.2. van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16:

- a) in de in artikel 5, lid 4, van Richtlijn 89/391/EEG bedoelde omstandigheden;
- b) in geval van ongeval of dreigend ongeval;

2.3. van de artikelen 3 en 5:

- a) voor ploegenarbeid, telkens wanneer de werknemer van ploeg verandert en tussen het eind van de ene dienst en het begin van de volgende geen dagelijkse en/of wekelijkse rusttijd kan genieten;
- b) bij werkzaamheden waarbij de arbeidstijd over de dag is opgesplitst, inzonderheid het werk van schoonmaakpersoneel.

3. Van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 mag worden afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau of, conform de door deze sociale partners vastgelegde regels, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een lager niveau.

Lid-Staten waar er geen wettelijke regeling bestaat voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau op de door deze richtlijn bestreken gebieden, of Lid-Staten waar daartoe een specifiek wetgevend kader bestaat, binnen de grenzen van genoemd kader, kunnen overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken toestaan dat er van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 wordt afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een passend collectief niveau.

De afwijkingen bedoeld in de eerste en de tweede alinea zijn slechts toegestaan mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in uitzonderlijke gevallen waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is, de betrokken werknemers een passende bescherming wordt geboden.

De Lid-Staten kunnen regels opstellen:

- voor de toepassing van dit lid door de sociale partners, en
- voor de uitbreiding van de bepalingen van de overeenkomstig dit lid gesloten collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tot andere werknemers, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken.

4. De in lid 2, punt 2.1 en punt 2.2, en in lid 3, bedoelde mogelijkheid om af te wijken van artikel 16, punt 2, mag niet tot gevolg hebben dat er een referentieperiode wordt vastgesteld die langer is dan zes maanden.

De Lid-Staten kunnen evenwel, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, toestaan dat om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners langere referentieperioden worden vastgesteld, die echter in geen geval langer mogen zijn dan twaalf maanden.

Vóór het verstrijken van een periode van zeven jaar, te rekenen vanaf de in artikel 18, lid 1, onder a), genoemde datum, bespreekt de Raad aan de hand van een voorstel van de Commissie, dat vergezeld gaat van een evaluatieverslag, de bepalingen van dit lid opnieuw en beslist hij welk gevolg daaraan moet worden gegeven.

Artikel 18 : Slotbepalingen

1.

- a) De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 23 november 1996 aan deze richtlijn te voldoen of vergewissen zich er uiterlijk op die datum van dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige maatregelen nemen; de Lid-Staten nemen in dit laatste geval alle noodzakelijke maatregelen om te allen tijde de door deze richtlijn geëiste resultaten te kunnen waarborgen.
- b)
 - i) Een Lid-Staat kan evenwel, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, besluiten artikel 6 niet toe te passen, mits hij door de nodige maatregelen te treffen het volgende waarborgt:

- geen enkele werkgever verlangt dat een werknemer meer dan achtenveertig uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, punt 2, bedoelde referentieperiode, tenzij de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid heeft ingestemd;
- geen enkele werknemer mag nadeel ondervinden van het feit dat hij niet bereid is dergelijke arbeid te verrichten;
- de werkgever houdt registers bij van alle werknemers die dergelijke arbeid verrichten;
- de registers worden ter beschikking gesteld van de bevoegde autoriteiten die, in verband met de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers, de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidstijd te overschrijden, kunnen verbieden of beperken;
- de werkgever verstrekt de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, inlichtingen over de gevallen waarin werknemers ermee hebben ingestemd om langer dan achtenveertig uur te werken tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, punt 2, bedoelde referentieperiode.

Vóór het verstrijken van een periode van zeven jaar, te rekenen vanaf de onder a) genoemde datum, bespreekt de Raad aan de hand van een voorstel van de Commissie, dat vergezeld gaat van een evaluatieverslag, de bepalingen van het onderhavige punt i) opnieuw en beslist hij welk gevolg daaraan moet worden gegeven.

- ii) Evenzo kunnen de Lid-Staten, wat de toepassing van artikel 7 betreft, een overgangperiode aanhouden van ten hoogste drie jaar, te rekenen vanaf de onder a) genoemde datum, mits gedurende deze overgangperiode:
- aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van drie weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie, en
 - de periode van drie weken jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

c) De Lid-Staten stellen de Commissie onverwijld daarvan in kennis.

2. Wanneer de Lid-Staten de in lid 1 bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

3. Onverminderd het recht van de Lid-Staten om, in het licht van de ontwikkeling van de situatie, andersluidende wettelijke, bestuursrechtelijke en contractuele bepalingen aan te nemen op het gebied van de arbeidstijd en mits de hand wordt gehouden aan de minimumeisen van deze richtlijn, vormt de tenuitvoerlegging van deze richtlijn geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers.

4. De Lid-Staten delen de Commissie de tekst mede van de bepalingen van intern recht die op het onder deze richtlijn vallende gebied reeds zijn vastgesteld of die zij op dat gebied vaststellen.

5. De Lid-Staten brengen de Commissie om de vijf jaar verslag uit over de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze richtlijn, onder vermelding van de standpunten van de sociale partners.

De Commissie stelt het Europees Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats hiervan in kennis.

6. Met inachtneming van de leden 1 tot en met 5, legt de Commissie om de vijf jaar aan het Europees Parlement, de Raad en het Economisch en Sociaal Comité een verslag voor over de uitvoering van deze richtlijn.

Artikel 19

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Gedaan te Brussel, 23 november 1993.

Voor de Raad

De Voorzitter

M. SMET